

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dan menghadapi konsumen yang semakin selektif dalam memilih jasa dari perusahaan, maka banyak perusahaan yang mempersiapkan diri untuk membenahi segala sesuatu didalam perusahaan seperti membenahi manajemen dan sumberdaya yang dimiliki, (seperti: sumber daya manusia, sumberdaya alam dan teknologi) untuk memproduksi barang dan jasa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak, agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan antarlain adalah karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas dari dalam menghadapi setiap tantangan yang akan datang.

Di dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting untuk tujuan organisasi tersebut. Tantangan utama yang dihadapi manajemen personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif. Manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan , menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, dan merupakan subjek yang penting bagi manager karena definisi manager harus bekerja dengan dan melalui orang lain sehingga manager harus bisa memahami perilaku orang-orang atau karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor produksi yang lain, sehingga susah bagi para manager personalia untuk mengkoordinasikannya. Ada 4 hal yang membedakan manusia dengan faktor produksi lainnya . (Ranupandojo dan Husman,1990).

1. Manusia memiliki sifat dan watak berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga sangat sulit menerapkan suatu kebijaksanaan untuk dapat diterima secara aklamis oleh setiap orang atau setiap tenaga kerja.
2. Manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda, akibatnya suatu program motivasi akan dapat memotivasi suatu kelompok tertentu, namun belum tentu dapat memotivasi kelompok lain.
3. Manusia memiliki harga diri berbeda satu dengan lainnya, akibatnya dalam memperlakukan setiap orang harus tidak sama.
4. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kepentingan yang bersifat timbal balik atau malah saling membutuhkan.

Dengan ciri-ciri tersebut, maka manager personalia harus lebih peka dalam menghadapi setiap karakter yang dimiliki setiap karyawannya. Dalam suatu perusahaan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kemampuan

kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku yang lain. (Handoko, 1988)

Kemampuan perusahaan untuk dapat memuaskan kebutuhan para karyawannya ditentukan oleh kebijakan kompensasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Disamping itu perusahaan harus terus berebut dan bersaing mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Prestasi kerja adalah kegiatan sekaligus hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam bekerja atau pelaksanaan tugas-tugasnya. Prestasi kerja dapat juga disebut sebagai perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang bisa diakibatkan oleh kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri ataupun karena lingkungan perusahaan.

Tujuan dari setiap perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan. Semua itu tidak akan dapat terwujud tanpa adanya dukungan dari semua pihak termasuk kinerja karyawannya. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, manusia ditakdirkan sebagai makhluk sosial yang memiliki kepentingan yang bersifat timbal balik oleh karena itu seorang karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Dengan melihat hal-hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Budi Manunggal Yogyakarta)”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada Karyawan tetap bagian produksi sejumlah 50 orang yang telah bekerja minimal selama 1 tahun.
2. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan penghargaan.

## **C. Rumusan Masalah**

Semakin baik perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan dan apabila pengelolaan karyawan belum dilakukan secara maksimal maka motivasi kerja para karyawan akan rendah tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Berbagai kebutuhan karyawan dapat dicerminkan dari berbagai keinginan terhadap pekerjaannya dan pernyataan yang telah dikemukakan di atas, timbul berbagai permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan penghargaan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BUDI MANUNGGAL.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan penghargaan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BUDI MANUNGGAL.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan mengenai masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menambah wawasan pembaca khususnya yang berkaitan dengan judul skripsi ini

##### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan saran untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. BUDI MANUNGGAL YOGYAKARTA khususnya dan perusahaan pada umumnya. Dengan tingginya prestasi kerja karyawan diharapkan organisasi atau manajemen akan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan untuk dapat ditingkatkan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

### **BAB II : Landasan Pustaka**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penellitian dan cara pemecahannya.

### **BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.